

28-02-2005

29-03-2005

74.349 | Co | 304

**Paritair Comité voor het vermakelijkheids-  
bedrijf**

Collectieve arbeidsovereenkomst van  
28 januari 2005

Loon en arbeidsvoorwaarden voor musici.

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op werkgevers die musici en/of zangers rechtstreeks of via een tussenpersoon in dienst nemen en op hun werknemers, die ressorteren onder het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf.

Voor de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit valt onder de werkingssfeer van een ander Paritair Comité en die rechtstreeks of via een tussenpersoon musici en/of zangers in dienst nemen, gelden enkel de bepalingen van deze CAO die betrekking hebben op podiumartiesten.

Ze is niet van toepassing op ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Podiumkunsten afgesloten op 7 juli 2006 of latere collectieve arbeidsovereenkomsten die deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangen.

Zij is bovendien niet van toepassing op ondernemingen die gesubsidieerd worden door de Franse Gemeenschap in de sector van de dramatische kunst, noch op de Koninklijke Opera van Wallonië.

Onder 'werknemers' wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Artikel 2.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regelen vast welke van toepassing zijn op al de werknemers en beogen slechts minimumvoorwaarden te bepalen, terwijl aan de partijen de vrijheid wordt gelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen.

Zij mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen

Joint Committee on Entertainment  
Collective Labour Agreement of 28 January 2005

Conditions of employment and remuneration for musicians.

Article 1.

This Collective Labour Agreement applies to direct employers of musicians and/or singers and those using an intermediary, as well as their workers, falling within the jurisdiction of the Joint Committee on Entertainment.

For enterprises whose main activity falls within the area of competence of another Joint Committee and which employ musicians and/or singers directly or via an intermediary, only the provisions of this Collective Labour Agreement relating to entertainment artists shall apply.

It shall not apply to enterprises governed by the Collective Labour Agreement for the Performing Arts of 7 July 2006 or any future Collective Agreement replacing it.

It shall not apply to enterprises which are subsidised by the French Community in the sector of dramatic arts nor to the Royal Opera of Wallonia.

"Workers" shall mean male and female manual workers and employees.

Article 2.

The provisions of this Collective Labour Agreement establish the general rules applicable to all workers and aim only to determine the minimum conditions, leaving the parties free to agree more advantageous terms.

They may not infringe more favourable provisions

welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

### Artikel 3.

In principe worden twee soorten aanwervingcontracten toegepast: de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en de arbeidsovereenkomst voor van bepaalde duur. De arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk zal slechts gebruikt worden voor werken van artistieke auteurs (scenografie, compositie,...)

### Artikel 4.

De betaling van het loon zal ten laatste gebeuren op de zevende kalenderdag of de vierde werkdag volgend op de laatste werkdag van elke maand waarin prestaties werden geleverd.

Voor de arbeidsovereenkomsten van minder dan een maand, gebeurt de betaling uiterlijk de eerste betaaldag, vastgesteld overeenkomstig het eerste lid van dit artikel, die volgt op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt.

### Artikel 5.

Wanneer een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur overeenstemt met de duur van een seizoen, dan wordt uiterlijk op 1 april van het lopende seizoen aan de werknemer meegedeeld of de overeenkomst al dan niet vernieuwd wordt. Wordt dit niet meegedeeld, dan loopt de arbeidsovereenkomst automatisch af na de overeengekomen termijn.

### Artikel 6.

Om problemen te vermijden bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is het aangewezen dat de werknemer, vóór de ondertekening van de arbeidsovereenkomst, de werkgever op de hoogte stelt van alle verbintenissen met derden op het gebied van tewerkstelling, die een correcte uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan verhinderen.

Er kunnen enkel andere prestaties worden opgedragen dan deze vermeld in de arbeidsovereenkomst, indien zij verenigbaar zijn met de beroepsbekwaamheden van de werknemer en voor zover deze wijziging hem geen materieel of moreel nadeel berokkent.

Een werknemer die al met een arbeidsovereenkomst in dienst is, moet schriftelijk

for workers where such a situation exists.

### Article 3.

In principle two types of hiring contracts are applied: an indefinite employment contract and a fixed term employment contract. A contract of employment for a clearly defined job will only be used for works by artistic authors (theatre designing and composition etc.)

### Article 4.

The payment of wages shall take place by the seventh calendar day or the fourth working day following the last working day of each month during which services have been provided at the latest.

For contracts of employment of less than one month, payment shall be made by the first payment date following the date of completion of the service, fixed in accordance with paragraph one of this Article, at the latest.

### Article 5.

When a fixed term employment contract coincides with the duration of a season, the worker shall be informed whether or not the contract is renewed by 1 April of the season in progress at the latest. If this notification is not given, the contract of employment shall end automatically at the end of the agreed deadline.

### Article 6.

In order to prevent problems in terms of performance of the contract of employment, it is specified that the worker shall notify the employer of all employment obligations towards third parties which may hinder the correct performance of the contract of employment, before signing the said contract of employment.

Services other than those covered by the contract may be demanded as far as they are reconcilable with the professional skills of the worker and as far as this change does not generate any material loss or moral damage for this latter.

A worker already bound by a contract of employment must obtain the written agreement of

toestemming krijgen van de werkgever voor alle eventuele verbintenissen die hij met derden wil aangaan op het gebied van tewerkstelling die onverenigbaar zijn met de overeengekomen arbeidstijden.

#### Artikel 7.

##### § 1

Artikel 7 §1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt de minimum weddenschappen vast voor de werknemers die per dienst worden aangeworven en voor de werknemers die worden aangeworven met een maandloon.

Arbeidsprestaties kunnen enkel vergoed worden middels een dienstvergoeding of middels een maandloon, zoals bepaald in deze CAO<sup>1</sup>.

Werknemers die in een periode van drie maand minder dan 54 dagen arbeidsprestaties leveren, kunnen worden aangeworven per dienst, voorzover er in deze periode niet meer dan 4 opeenvolgende weken gepresteerd worden. Wanneer binnen een periode van 3 maanden meer dan 54 dagen gepresteerd worden of wanneer minstens 4 opeenvolgende weken prestaties geleverd worden, worden zij automatisch aangeworven met een maandloon. Het spreekt voor zich dat de contractanten vrij zijn hogere barema's te voorzien.

##### § 2

Voor de werknemers die per dienst worden aangeworven, gelden de barema's die voorzien zijn in bijlage 1. De barema's betreffen het loon voor één dienst. Een dienst is een aaneengesloten periode van 3 uur en 30 minuten voor een repetitie of een uitvoering, met inbegrip van een verplichte pauze van 30 minuten. Bij de betaling van het loon wordt ervan uitgegaan dat elke eerste begonnen dienst telt voor minstens één dienst. Wanneer twee repetities op één dag plaatsvinden, wordt de tweede dienst als een volledige dienst vergoed van zodra hij twee uur bedraagt.

the employer for any agreement which he or she means to enter into with third parties in respect of employment which would be incompatible with the working hours agreed.

#### Article 7.

##### §1

This Collective Labour Agreement establishes the minimum scales for workers who are hired by shift as well as workers who are hired on the basis of a monthly salary.

The provision of work may only be paid for by a shift indemnity or monthly salary, as stipulated in this Collective Labour Agreement<sup>2</sup>.

Workers, who provide services for less than 54 days in a period of three months, may be hired by shift, as far as they do not provide services for more than 4 consecutive weeks during this period of three months. If they provide services for more than 54 days in a period of three months or if they work for more than 4 consecutive weeks, they shall be automatically hired on the basis of a monthly salary. It goes without saying that the contractors are free to plan higher scales.

##### §2

The scales established in Annexe 1 apply to workers who are hired by shift. The scales relate to the salary for a single shift. A shift is a period of 3 hours and 30 minutes for one rehearsal or one performance, including a mandatory interval of 30 minutes. The payment will start from the principle that every first shift begun shall count for at least one shift.

When two rehearsals take place on the same day, the second shift is paid for as a complete shift when it lasts for two hours.

---

<sup>1</sup> Wijziging goedgekeurd tijdens de vergadering van het Paritair Comité dd. 01 juli 2004

Wanneer een tweede dienst geen twee uur bedraagt, wordt hij proportioneel berekend a rato van 14,58 € per uur voor musici, zangers en andere podiumartiesten en van 13,12 € per uur voor koorzangers (bedragen à 100 % op 1 juli 1999)<sup>2</sup>

### § 3

Voor de werknemers die, overeenkomstig §1 van dit artikel, worden aangeworven met een maandloon, gelden de barema's van bijlage 2. Het spreekt voor zich dat de contractanten vrij zijn hogere barema's te voorzien.

#### 1. Loongroep A

Musici, zangers en andere podiumartiesten, met uitzondering van de zangers vermeld bij loongroep C+.  
Ontwerpers

#### 2. Loongroep B

1. Technisch verantwoordelijke: is verantwoordelijk voor het praktische verloop van de muziekuitvoering op technisch gebied
2. Administratief personeel voor coördinatie van administratieve opdrachten met eindverantwoordelijkheid.

#### 3. Loongroep C+

1. De werknemers genoemd in loongroep C met een specifieke opleiding
2. De werknemers genoemd in loongroep C met minimum 4 jaar anciënniteit, die omwille van hun bekwaamheid kunnen gelijkgesteld worden met deze in punt 1. van loongroep C+.
3. Koorzangers, d.w.z. zangers die in de muziekuitvoering een ondersteunende of collectieve functie hebben.

#### 4. Loongroep C

Administratief personeel met uitvoerende taak  
Technici

#### 5. Loongroep D

Onderhoudspersoneel  
Portiers

When a second shift does not last for two hours, it is calculated pro rata at € 14.58 per hour for musicians, singers and other stage artists and at € 13.12 for chorus singers (full amounts as at 1 July 1999)<sup>3</sup>

### §3

For workers who, in accordance with paragraph 1 of this Article, are employed with a monthly salary, the scales in Annexe 2 shall apply. It goes without saying that the contractors are free to provide for higher scales.

#### 1. Salary group A

Musicians, singers and other entertainment artists, with the exception of singers included in salary group C+.  
Designers

#### 2. Salary group B

1. Technical manager: responsible at technical level for the practical development of the musical performance
2. Administrative staff responsible for coordinating the administrative tasks with final responsibility.

#### 3. Salary group C+

1. The workers covered by salary group C who have specific training
2. The workers covered by salary group C with a minimum length of service of 4 years who can be likened to those in point 1 of salary group C+ owing to their skills.
3. Chorus singers, that is singers who have a supporting or collective role in the musical performance.

#### 4. Salary group C

Administrative staff  
Technicians

#### 5. Salary group D

Maintenance staff  
Doormen

---

<sup>2</sup> Wijziging goedgekeurd tijdens de vergaderingen van het Paritair Comité van 14 december 2000 en 29 juni 2001.

## Zaalpersoneel

Voor een onvolledige maand werk door werknemers die zijn aangeworven met een maandloon, wordt iedere werkdag voor 1/21<sup>e</sup> van het maandloon bezoldigd.

### §4 Inschaling in de barema's

Voor de inschaling in de barema's zoals voorzien voor de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde en bepaalde duur wordt anciënniteit verworven in organisaties uit de sector van de professionele muziek of in vergelijkbare organisaties en opgebouwd op basis van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde en bepaalde duur. De arbeidsprestaties geleverd in eenzelfde beroepskwalificatie buiten de sector van de professionele muziek, in welkdanig statuut ook, komen eveneens in aanmerking voor de anciënniteitsbepaling.

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, gesloten binnen het tijdsbestek van 1 seizoen, die samengeteld de duur van 3 maanden niet overschrijden, gelden voor hun effectieve duur voor de bepaling van de anciënniteit.

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, afgesloten binnen het tijdsbestek van 1 seizoen, die samengeteld minimaal 3 maanden en maximaal 6 maanden bedragen, worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst van 6 maanden voor de bepaling van de anciënniteit.

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, afgesloten binnen het tijdsbestek van 1 seizoen, die samengeteld minimaal 6 maanden en maximaal 12 maanden bedragen, worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst van 1 jaar voor de bepaling van de anciënniteit.

Voor het technisch en administratief personeel wordt de bewezen nuttige beroepservaring, verworven in loondienst of in een zelfstandig statuut, in aanmerking genomen voor het bepalen van de anciënniteit.

### §5

De weddeschaal C geldt als minimale schaal voor de werknemers van de categorie A van organisaties die gesubsidieerd worden door één van de drie Gemeenschappen in België en

## Floor staff

In case of the provision of an incomplete month of employment by the workers who are hired on the basis of a monthly salary, each day of work shall be paid for at the rate of 1/21<sup>st</sup> of the monthly salary.

### §4 Inclusion in the scales

For inclusion in the scales, as stipulated for indefinite or fixed term employment contracts, the length of service acquired in organisations in the professional music sector or in comparable organisations is taken into consideration and established on the basis of indefinite and fixed term employment contracts. Services provided in the same professional capacity outside the professional music sector, under any status whatever, are also taken into account for the determination of length of service.

Fixed term employment contracts concluded in a period of one season and which do not exceed one period of three months in total, are taken into account for establishing length of service at the rate of their actual duration.

Fixed term employment contracts concluded in a period of one season which have a total duration of at least 3 months and at most 6 months, are considered 6-month employment contracts for the establishment of length of service.

Fixed term employment contracts, concluded in a period of one season which have a total duration of at least 6 months and at most 12 months, are considered 1-year employment contracts for the establishment of length of service.

For technical and administrative staff, proven useful professional experience, acquired as an employee or freelance worker, is taken into account for the establishment of length of service.

### §5

For organisations subsidised by one of the three Communities in Belgium, the total subsidies and revenues from public authorities of which is less than € 260,000 (full amount as at 1 July 1999) per

waarvan de totaliteit van de subsidies en overheidsinkomsten niet meer bedraagt dan 260.000 € (bedrag à 100 % op 1/7/1999) op jaarbasis. De weddeschaal D geldt dan als minimale schaal voor alle andere werknemers van deze organisaties.

Dit bedrag wordt gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer zoals bepaald in artikel 10.

### Artikel 8

#### §1

De werknemer die voor het gezelschap op reis gaat in België zal hiervoor een forfaitaire onkostenvergoeding ontvangen. Deze vergoeding betreft kosten eigen aan de werkgever. De vergoeding bedraagt 11,77 € per maaltijd. De vergoeding is slechts verschuldigd wanneer de reisvoorstelling volledig de normale etenstijd bevat.

Onder normale etenstijd wordt verstaan:

Lunch: tussen 12 en 14 uur

Diner: tussen 18 en 20 uur

De vergoeding is uitkoopbaar met een evenwaardige maaltijd.

Deze bedragen worden gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer zoals in artikel 10 bepaald is

#### §2

Verplaatsingen naar de tewerkstellingsstandplaats zijn voor rekening van de werknemer, met inachtneming van de wettelijke tussenkomst van de werkgever dienaangaande. Voor de werknemers die per dienst worden aangeworven, betaalt de werkgever de wettelijke tussenkomst ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst en de vervoerwijze. Wanneer ingevolge de beperkte duur van de arbeidsovereenkomst geen treinkaart of abonnement kan worden aangekocht voor de verplaatsing naar de tewerkstellingsstandplaats, wordt de tussenkomst van de werkgever vastgelegd op 60 % van de prijs voor een ticket in tweede klas van het openbaar vervoer<sup>3</sup>.

Uitgezonderd schriftelijke toestemming van de werkgever, dient voor de verplaatsingen van de tewerkstellingsstandplaats naar de werkplaats het vervoermiddel van de werkgever te worden

year, scale C is applied as the minimum scale for workers in category A. For all other workers in these organisations, scale D is applied as the minimum scale.

This amount is linked to the development of the price index as provided for in Article 10.

### Article 8

#### §1

A worker who travels for the company in Belgium shall receive a lump-sum expense allowance for this purpose. This allowance shall relate to the expenses proper to the employer. The allowance amounts to € 11.77 per meal. The allowance is due provided that the travel encompasses the normal meal time.

Normal meal times are:

Lunch: between 12 noon and 2 pm

Dinner: between 6 pm and 8 pm

The allowance may be replaced by an equivalent meal. These amounts are linked to the development of the price index as provided for in Article 10.

#### §2

Travel to the residence of employment is payable by the worker, bearing in mind the legal contribution of the employer in this regard. For workers hired by shift, the employer shall pay the legal contribution, whatever the duration of the contract of employment and method of transport. When a train travel card or season ticket cannot be purchased for travel to the workplace because of the limited duration of the contract of employment, the contribution of the employer is fixed at 60% of the price of a second class ticket on public transport<sup>4</sup>.

Except for written authorisation from the employer, it is advisable to use the method of transport of the employer for travel from the residence of employment to the workplace.

---

<sup>3</sup> Wijziging goedgekeurd tijdens de vergadering van het Paritair Comité dd. 01 juli 2004

gebruikt.

Voor een rondreis in het buitenland, mag reizen per vliegtuig of per schip niet worden geweigerd.

§3

Het vervoer van zware of grote instrumenten zal het voorwerp uitmaken van een regeling binnen de onderneming of van de arbeidsovereenkomst.

§4 Overnachtingsmodaliteiten bij reisvoorstellingen in het buitenland:

Er wordt door de werkgever een hotel voorzien dat voldoende comfortabel is, ontbijt inbegrepen. Er kunnen afwijkingen worden toegestaan op dit principe op vraag van de werknemer.

§5

Verblijven (séjours), overnachtingen en arbeidsomstandigheden buiten België, zullen telkens het voorwerp uitmaken van een specifiek overleg tussen werkgever en werknemer. Hierbij kunnen de tarieven die gelden voor dienstreizen in opdracht van het Ministerie van Buitenlandse Zaken als referentie dienen.

For a tour abroad, air or sea travel may not be refused.

§3

The transport of heavy or cumbersome instruments shall be agreed in a regulation within the enterprise or in the employment contract.

§4

Accommodation during performances on trips abroad:

A sufficiently comfortable hotel, including breakfast, shall be provided for by the employer. Derogations from this principle may be granted at the request of the worker.

§5

Travel, accommodation and employment conditions outside Belgium shall be the object of a specific agreement between the employer and the worker in each case. Within this framework, the rates used for business trips at the Ministry of Foreign Affairs may serve as a reference.

### Artikel 9

Indien een verblijf (séjour) wordt uitbetaald of indien voor een overeenkomstige maaltijd wordt gezorgd, wordt automatisch een rustpauze van telkens één uur voorzien. Deze rusttijd wordt niet als werktijd beschouwd en als dusdanig niet in rekening gebracht bij de berekening van de totale arbeidsduur van die dag.

### Artikel 10

Alle lonen, wedden, barema's en vergoedingen vermeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gekoppeld aan de schommelingen van de index overeenkomstig CAO betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen dd. 9 december 1999, geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid onder het nummer 54.498.

De uurlonen worden telkens berekend door de geïndexeerde maandbedragen te delen door de coëfficiënt 164,667 (basis 38 uren per week).

### Artikel 11

#### §1 Arbeidsduur

- De normale werkweek telt 38 uur
- De normale werkdag telt 8 uren, de tijd om te eten niet meegerekend

#### §2 Wekelijkse rustdag

- De wekelijkse rustdag kan worden uitgesteld tot op een te bepalen andere dag van de volgende week
- Valt een wettelijke feestdag op een rustdag, dan zal de wettelijke feestdag op een andere dag worden toegekend
- Indien de werknemers tijdens buitenlandse tournees een vrije dag hebben, dan wordt die vrije dag als rustdag erkend

#### §3 Publicatie van de uurregelingen

Voor het werk met variabele uurregeling, wordt de uurregeling een week op voorhand meegedeeld. Een aanpassing van de meegedeelde uurregeling is slechts mogelijk in de uitzonderlijke gevallen zoals vastgelegd en volgens de modaliteiten bepaald in het arbeidsreglement.

### Article 9

If a trip is planned with breakfast or dinner or a corresponding meal, a respective break of 1 hour shall be planned automatically. This break is not considered working time and is, therefore, not included as such in the calculation of duration of total employment on the day concerned.

### Article 10

All the wages, payments, scales and allowances provided for by this Collective Labour Agreement are linked to fluctuations in the consumer price index, in accordance with the CLA relating to the connection of wages and allowances to the consumer price index of 9 December 1999, registered at the Department of Collective Labour Relations of the Ministry of Employment and Labour under number 54498.

Hourly wages with each indexation are calculated by dividing the monthly salaries indexed by the coefficient 164.667 (based on 38 hours a week).

### Article 11

#### §1 Working period

- A normal working week is 38 hours.
- A normal working day is 8 hours, excluding meal times

#### §2 Weekly breaks

- The weekly day off may be postponed to another day to be fixed in the following week.
- When a public holiday coincides with a day off, the statutory public holiday shall be granted on another working day.
- If the workers on tour abroad have a free day, this shall take the place of a day off.

#### §3 Publication of schedules

In the event of employment with a variable schedule, the schedule shall be communicated one week in advance. A change to the schedule communicated shall only be possible in the exceptional cases defined in and in accordance with the terms provided for in the employment regulations.

### Artikel 12

De jaarlijkse vakantieperiode(s) voor het vast personeel wordt (worden) uiterlijk op 15 december bepaald tussen de werkgever en de werknemers. In overeenkomst met de werknemers kan een afwijking worden toegestaan.

Behalve in het geval van een andersluidend verzoek van de betrokkene heeft elke werknemer jaarlijks recht op een ononderbroken betaald verlof van minstens 2 weken betaald verlof, in de mate dat de arbeidsovereenkomst de normale vakantieperiode zoals bepaald in §1, omvat<sup>4</sup>

### Article 12

The annual holiday period(s) for permanent staff shall be fixed by 15 December at the latest, following an agreement between the employer and workers. A derogation may be granted in agreement with the workers.

Unless otherwise requested by the interested party, each worker shall be entitled to at least 2 weeks of uninterrupted paid leave per year as far as he or she is entitled to at least two weeks of paid leave, insofar as the employment contract includes the normal period of holidays provided for in paragraph 1.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Wijziging goedgekeurd tijdens de vergaderingen van het Paritair Comité van 14 december 2000 en 29 juni 2001

<sup>5</sup> Amendment approved during the meetings of the Joint Committee of 14 December 2000 and 29 June 2001. Modification approuvée **tors** des **réunions** de **la** commission paritaire des 14 décembre 2000 et 29 juin 2001.

### Artikel 13

Met uitzondering van een korte opname van minder dan drie minuten bestemd voor de publiciteit van een spektakel, zal een regeling aangaande de vergoeding voor iedere opname het voorwerp uitmaken van een specifieke en gedetailleerde collectieve arbeidsovereenkomst, volgens de wet op de nevenrechten

### Artikel 14

De werkgever waakt erover dat de persoonlijke bezittingen zoals kleding, geldbeugel enz. tegen diefstal beschermd worden.

De werknemer is verplicht zorg te dragen voor de kleding en het materiaal dat hem wordt toevertrouwd. De werkgever levert en onderhoudt de werkkledij die door de wet op het welzijn op het werk is opgelegd. De verplichte werkkledij moet effectief gedragen worden.

Voor werknemers in de variété die opgelegde themakledij moeten dragen tijdens een voorstelling, stelt de werkgever deze kledij ter beschikking.

### Artikel 15

De werknemers hebben het recht op de werkzetel een syndicale vergadering te houden, in zover dat dit het normale verloop van het werk niet schaadt.

### Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29.5.1968, gesloten in het nationaal paritair comité voor de vaste vermaakgelegenheden, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de musici tewerkgesteld in ondernemingen die onder dit comité ressorteren., algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 12.9.1968 (BS 23.10.1968)

### Artikel 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 28 januari 2005 en geldt voor onbepaalde duur en vervangt de CAO van 1 juli 1999, zoals gewijzigd door de CAO van 14/12/2000 (reg 58.945) en de CAO van 1/7/04 (reg 72731) . Zij kan worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen, middels een aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het

### Article 13

With the exception of a short recording of less than three minutes intended to publicise an event, a regulation regarding the payment of any recording shall form the object of a specific, detailed collective agreement, in accordance with the law on related rights.

### Article 15

The employer shall see to the protection of the personal effects, such as clothing and money etc, against theft.

The worker is obligated to take precautions with regard to the clothing entrusted thereto. The employer shall supply and maintain the clothing for work demanded by the law on well-being at work. The wearing of mandatory work clothes must be effective. The employer shall make available to the variety worker the necessary costumes which he or she must wear during a performance.

### Article 15

Workers are entitled to hold a union meeting at the main place of work provided that this does not disrupt the performance of the work.

### Article 16

This Collective Labour Agreement replaces the Collective Labour Agreement of 29.5.1968, concluded by a joint national committee of permanent entertainment companies, establishing the employment terms of musicians employed in enterprises governed by the same committee, rendered mandatory by Royal Decree of 12.9.1968 (M.B. 23.10.1968)

### Article 17

This Collective Labour Agreement takes effect on 28 January 2005 and is valid for an indefinite term. It replaces the Collective Labour Agreement of 1 July 1999, as amended by the Collective Labour Agreement of 14 December 2000 (Reg. No. 58945) and the Collective Labour Agreement of 1 July 2004 (Reg. No. 72731). 6 months' notice to terminate may be given by each of the signatory parties via a registered letter addressed to the

vermakelijkheidsbedrijf en met een opzegtermijn  
van 6 maanden.

chairman of the Joint Committee on Entertainment.